



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA**  
**DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**ROSILENE BERNARDO CUNHA**

**O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE INTRODUZIDO PELA LEI DA  
REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/2017): INCONSTITUCIONALIDADE E  
IMPLEMENTAÇÃO**

**SANTA RITA – PB**

**2019**

**ROSILENE BERNARDO CUNHA**

**O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE INTRODUZIDO PELA LEI DA  
REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/2017): INCONSTITUCIONALIDADE E  
IMPLEMENTAÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no curso de Direito da Universidade Federal da Paraíba, no Departamento de Ciências Jurídicas, como requisito básico para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Profa. MSc. Adriana dos Santos Ormond

**SANTA RITA - PB**

**2019**

**Catálogo na publicação**  
**Seção de Catálogo e classificação**

C972c Cunha, Rosilene Bernardo.

O Contrato de Trabalho Intermitente introduzido pela  
lei da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017):  
Inconstitucionalidade e Implementação / Rosilene  
Bernardo Cunha. - Santa Rita, 2019.

55 f.

Orientação: Adriana dos Santos Ormond.

Monografia (Graduação) - UFPB/DCJ/SANTA RITA.

1. Trabalho Intermitente. 2. Reforma Trabalhista. 3.  
Inconstitucionalidade. I. dos Santos Ormond, Adriana.  
II. Título.

UFPB/CCJ

**ROSILENE BERNARDO CUNHA**

**O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE INTRODUZIDO PELA LEI DA  
REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/2017): INCONSTITUCIONALIDADE E  
IMPLEMENTAÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no curso de Direito da Universidade Federal da Paraíba, no Departamento de Ciências Jurídicas, como requisito básico para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Profa. MSc. Adriana dos Santos Ormond

Banca Examinadora

Data da apresentação: 24/09/2019

---

Profa. MSc. Adriana dos Santos Ormond (Orientadora)

---

Prof. MSc. Demetrius Almeida Leão (Examinador)

---

Prof. MSc. Paulo Moura (Examinadora)

Dedico esse trabalho a minha mãe Marina (*in memoriam*), ao meu pai Valfredo (*in memoriam*), ao meu esposo e aos meus filhos.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por minha saúde, força, dedicação e perseverança na busca pela realização dos meus sonhos.

Agradeço aos meus pais Valfredo (*in memoriam*) e Marina (*in memoriam*), que com humildade e simplicidade me iniciaram na vida acadêmica.

Meus agradecimentos sinceros e em especial ao meu esposo Enilton e aos meus filhos Gabriel e Maria Gabrielli, pelo apoio, incentivo e companheirismo em todos os momentos.

Agradeço as minhas amigas Larissa, Fernanda, Nathalia e Angélica que me ajudaram de diversas formas.

Agradeço a minha orientadora, Profa. MSc. Adriana Ormond por sua competência nas orientações, sua disponibilidade, atenção, dedicação e paciência.

Por fim agradeço a todos os professores, funcionários da instituição, colegas que conviveram comigo durante essa minha passagem na vida acadêmica e tanto contribuíram no meu aprendizado.

## RESUMO

Tendo em vista que a Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 é uma alteração recente na legislação trabalhista brasileira, pesquisa-se sobre o contrato de trabalho intermitente introduzido pela lei da reforma trabalhista, inconstitucionalidade e implementação, a fim de ter conhecimento e entender as obrigações exigidas na lei para garantir esse novo tipo de contrato de trabalho entre empregadores e empregados. Para tanto, é necessário apresentar como deve ser feito esse tipo de trabalho de acordo com a lei, interpretar e analisar dispositivos jurídicos e legais que mostrem a inconstitucionalidade desta lei, bem como apresentar as vantagens e desvantagens para empregadores e empregados que celebrem esse tipo de contratação. Realiza-se, então, em relação a metodologia, uma pesquisa bibliográfica e documental, utilizando leis, artigos, livros, resenhas, doutrinas, jurisprudências e matérias pesquisadas em sites da internet sobre o referido tema, o método utilizado será o dedutivo. Diante disso, verifica-se que o contrato de trabalho intermitente tem muitas particularidades em relação aos contratos já existentes na legislação trabalhista, que a nova legislação gerou Ações Diretas de Inconstitucionalidades junto ao Supremo Tribunal Federal, devido violações de princípios fundamentais, direitos sociais e trabalhistas e que existem muitas desvantagens para o trabalhador nesse tipo de contratação, sendo uma delas a incerteza no valor da remuneração mensal, o que impõe a constatação de que a lei precisa de alterações para que garanta ao trabalhador condições dignas de trabalho e remuneração que seja capaz de atender as suas necessidades vitais básicas e às de sua família.

**Palavras-chave:** Trabalho Intermitente. Reforma Trabalhista. Inconstitucionalidade.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>CONTRATO DE TRABALHO.....</b>	<b>9</b>
2.1	CLASSIFICAÇÕES DO CONTRATO DE TRABALHO.....	9
2.1.1	Contrato de Trabalho por Prazo Indeterminado.....	9
2.1.2	Contrato de Trabalho por Prazo Determinado.....	10
2.1.3	Contrato de Trabalho Intermitente.....	11
2.1.3.1	Requisitos e Procedimentos.....	13
2.1.3.2	Formas de Pagamento.....	14
2.1.3.3	Férias.....	16
2.1.3.4	Décimo Terceiro Salário.....	17
2.1.3.5	Rescisão Contratual.....	17
2.1.4	Medida Provisória 808/2017.....	21
<b>3</b>	<b>INCONSTITUCIONALIDADE DA LEI NO CONTRATO DE</b>	<b>23</b>
	<b>TRABALHO INTERMITENTE.....</b>	
3.1	VIOLAÇÕES DE PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS GARANTIDOS POR LEI	23
3.2	AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE (ADI) NO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF)	28
3.2.1	Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.806.....	29
3.2.2	Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.826.....	30
3.2.3	Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.829.....	31
3.2.4	Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.590.....	32
3.2.5	Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.154.....	33
<b>4</b>	<b>IMPLEMENTAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO</b>	<b>35</b>
	<b>INTERMITENTE.....</b>	
4.1	BENEFÍCIOS E VANTAGENS PARA EMPREGADORES E EMPREGADOS	35
4.2	SITUAÇÕES ADVERSAS E DESVANTAGENS PARA EMPREGADORES E EMPREGADOS	38
	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>44</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>46</b>
	<b>ANEXOS.....</b>	<b>48</b>



## 1 INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista como ficou conhecida a Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, que alterou as Consolidações das Leis do Trabalho (CLT), com a finalidade de adequar a legislação as novas realidades de relação de trabalho, alterou mais de cem pontos na legislação anterior, entre estas alterações incluiu o trabalho intermitente e disponibilizou a forma como esta modalidade deve ser executada para que tenha validade jurídica.

O trabalho intermitente foi criado pela reforma trabalhista, onde o legislador tinha como objetivo aumentar o número de empregos formais no Brasil, porém estas alterações culminaram em Ações Diretas de Inconstitucionalidades (ADIs) no Supremo Tribunal Federal (STF), sendo assim, o trabalho intermitente não beneficiará o trabalhador brasileiro, mas afasta direitos fundamentais e trabalhistas garantidos por lei que leva o trabalhador a situações de relações de trabalhos precários.

Em relação a metodologia, será utilizada a pesquisa bibliográfica e documental, utilizando leis, artigos, livros, doutrinas, jurisprudências e matérias pesquisadas em sites da internet sobre o referido tema.

O método utilizado será o dedutivo, que segundo Gil (2008, p. 9), “Parte de princípios reconhecidos como verdadeiros e indiscutíveis e possibilita chegar a conclusões de maneira puramente formal, isto é, em virtude unicamente de sua lógica”.

Para que tenhamos uma visão geral do cenário brasileiro em relação a reforma trabalhista, no tocante ao contrato de trabalho intermitente, mostraremos tipos de contratos de trabalho já existente de acordo com as Consolidações das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 e o contrato de trabalho intermitente instituído pela Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, para que possamos fazer uma análise a respeito dessa nova modalidade de contrato, no qual iremos nos aprofundar para adquirirmos conhecimentos e entendermos como deve ser implementado para atender todas as exigências aplicadas pela lei e assim garantir a sua legitimidade.

Ainda em relação a aplicabilidade da lei no contrato de trabalho intermitente, será analisada a Medida Provisória 808/2017 com vigência de 14 de novembro de 2017 a 23 de abril de 2018, com os artigos que foram alterados e incluídos referentes ao assunto em questão e determina que os contratos celebrados durante a vigência dessa Medida Provisória, poderão ser mantidos naqueles termos por tempo indeterminado sem qualquer prejuízo as partes.

Será apresentado análises da inconstitucionalidade da lei e da violação de princípios fundamentais garantidos pela Constituição Federal de 1988, que vão contra a dignidade da pessoa humana e valores sociais do trabalho, como também tira o direito a garantia do salário mínimo nacional instituído por lei quando o trabalhador não estiver prestando serviços ao empregador, gerando insegurança remuneratória ao empregado e a precarização do trabalho no país. Constará também as ADIs que foram ajuizadas no Supremo Tribunal Federal (STF) e que estão aguardando julgamento.

Por ser tratar de uma alteração recente na legislação trabalhista brasileira, iremos estudar algumas vantagens e desvantagens para empregadores e empregados na implementação dessa nova modalidade de contrato de trabalho, jurisprudência e evolução no quadro das contratações do início da lei e na situação atual do país.

No capítulo dois serão analisados o contrato de trabalho por prazo indeterminado, contrato de trabalho por prazo determinado para fazermos uma relação com o contrato de trabalho intermitente criado pela reforma trabalhista, sendo que neste último faremos um estudo mais aprofundado, mostrando os requisitos e procedimentos, formas de pagamento, férias, décimo terceiro salário e rescisão contratual e por fim a Medida Provisória 808/2017 que foi criada para alterar alguns artigos da lei 13.467/2017, mas que perdeu sua validade por não ter sido votada no Congresso Nacional.

No capítulo três trataremos das Inconstitucionalidades da lei no Contrato de Trabalho Intermitente, no que se refere às violações de princípios fundamentais garantidos por lei e as Ações Diretas de Inconstitucionalidades (ADIs) que foram ajuizadas no Supremo Tribunal Federal.

No capítulo quatro, faremos uma abordagem sobre a implementação do contrato de trabalho intermitente, para termos um comparativo no tocante aos benefícios, situações adversas e desvantagens para os empregadores e empregados em decorrência dessa nova modalidade de contrato.

## 2 – CONTRATOS DE TRABALHO

### 2.1 – CLASSIFICAÇÕES DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato individual de trabalho de acordo com art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, determina que a contratação de trabalho pode ser por prazo determinado ou indeterminado, com a alteração da Reforma Trabalhista lei 13.467/2017 foi acrescentado a mais nova modalidade de contrato de trabalho, a prestação de trabalho intermitente.

art. 443 –O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

O contrato de trabalho pode ser firmado de forma expressa ou tácita. O Contrato expresso é aquele que não deixa dúvidas para as partes envolvidas. Poderá ser firmado expressamente de forma verbal ou escrita. Já o contrato tácito decorre de um comportamento entre as partes envolvidas. E, ainda, o contrato poderá ser firmado por prazo indeterminado (regra), determinado (exceção). (CORREIA e MIESSA, 2018).

#### 2.1.1 – Contrato de Trabalho por Prazo Indeterminado

A regra é o contrato por prazo indeterminado, isto é, se não houver prova de que o contrato foi celebrado por prazo certo, presume-se que se trata de contrato por prazo indeterminado. (CORREIA e MIESSA, 2018).

Essa modalidade de contrato de trabalho é a mais usada nas contratações trabalhistas, não existe um prazo para se encerrar o vínculo empregatício e quando uma das partes (empregador ou empregado) desejar rescindir o contrato de trabalho sem justa causa, será necessário que notifique por escrito antecipadamente a outra parte, mediante aviso prévio conforme art. 487 da CLT, alterado pela lei 12.506 de 11 de outubro de 2011.

##### Lei 12.506 de 11 de outubro de 2011

**Art. 1º** O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

**Parágrafo único.** Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

### 2.1.2 – Contrato de Trabalho por Prazo Determinado

O contrato de trabalho por prazo determinado é a modalidade onde o empregador e o empregado celebram contrato de trabalho com início e fim prefixado, conforme art. 443, § 1º, 2º alíneas a, b e c da CLT-Consolidação das Leis do Trabalho:

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
- b) de atividades empresariais de caráter transitório; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
- c) de contrato de experiência. (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

Segundo (CORREIA e MIESSA, 2018, p.326), a vantagem para empregador do contrato por prazo determinado consiste:

a) na impossibilidade, em regra, de o empregado adquirir estabilidade. As exceções em que o empregado adquire estabilidade mesmo durante o contrato por prazo determinado são:

1-Gestante (Súmula n.244, III, do TST);

2-Decorrente do acidente do trabalho (Súmula n.378, III, do TST);

b) na não necessidade, em regra, de conceder o aviso prévio;

c) no não pagamento, em regra, da indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS.

O contrato de trabalho por prazo determinado de acordo com o parágrafo 2º alíneas *a* e *b* da CLT, refere-se a serviços e atividades transitórias das empresas, ambos com o prazo de duração de no máximo 2 anos, podendo ser prorrogado sem que ultrapasse o limite de 2 anos, já a alínea *c* trata do contrato de experiência, estabelece que esse tipo de contrato de trabalho por prazo determinado, tem por finalidade verificar e analisar se o empregado tem aptidão e capacidade para exercer o trabalho, bem como avaliar a conduta pessoal e a eficiência deste empregado de forma geral no ambiente de trabalho. Ao empregado cabe também avaliar se o

local, as condições de trabalho que está subordinado e as atividades pela qual foi contratado para exercer, correspondem as suas expectativas e estão dentro de suas capacidades laborativas.

### 2.1.3 – Contrato de Trabalho Intermitente

O Contrato de Trabalho Intermitente instituído pela lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, é uma nova modalidade de Contrato de Trabalho, expressamente prevista no art. 443 parágrafo 3º na Lei da Reforma Trabalhista, que antes mencionava o trabalho intermitente aos trabalhadores no serviço ferroviário, conforme art.236, 237-*d* e 243 da CLT.

Art. 236 - No serviço ferroviário - considerado este o de transporte em estradas de ferro abertas ao tráfego público, compreendendo a administração, construção, conservação e remoção das vias férreas e seus edifícios, obras-de-arte, material rodante, instalações complementares e acessórias, bem como o serviço de tráfego, de telegrafia, telefonia e funcionamento de todas as instalações ferroviárias - aplicam-se os preceitos especiais constantes desta Seção.

Art. 237 - O pessoal a que se refere o artigo antecedente fica dividido nas seguintes categorias:

d) pessoal cujo serviço é de natureza intermitente ou de pouca intensidade, embora com permanência prolongada nos locais de trabalho; vigias e pessoal das estações do interior, inclusive os respectivos telegrafistas.

Art.443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§ 3º - Considera-se como intermitente o Contrato de Trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Conforme Correia e Miessa, a redação do § 3º do presente artigo foi alterada para prever que os aeronautas estão excluídos do trabalho intermitente, e que serão regidos por legislação própria. Esses trabalhadores argumentaram que a possibilidade de contratação por meio de trabalho intermitente afetaria a segurança do voo, pois os profissionais necessitam do exercício periódico da profissão para manter sua proficiência. (CORREIA e MIESSA, 2018).

Segundo Pretti, o trabalho intermitente poderá ocorrer a critério das partes, por hora, dia, semana ou quinzenal, de forma esporádica. Deverá ter a anotação em CTPS e o consequente pagamento das verbas rescisórias, oriundas do contrato. Esse contrato somente

será válido se estiver por escrito e o empregador poderá chamar o empregado por qualquer meio de comunicação com 3 dias de antecedência antes do início do trabalho e o empregado terá 1 dia útil para responder. (PRETTI, 2017).

De acordo com o novo dispositivo legal, o trabalho intermitente compreende o contrato de trabalho, cuja prestação de serviços ocorre com subordinação, mas não é contínua, havendo alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. A prestação dos serviços pode ser determinada em horas, dias ou meses, independentemente da atividade desenvolvida pelo empregado ou pelo empregador. (CORREIA e MIESSA, 2018).

Segundo Delgado e Delgado, o contrato de trabalho intermitente, trata-se de insólita figura jurídica no ordenamento jurídico brasileiro, sem dúvida, mas claramente instigadora de grave precarização no mundo do trabalho do país. (DELGADO e DELGADO, 2018).

Para Cassar, a criação da espécie de contrato de trabalho sob a denominação “contrato intermitente” visa, na verdade, autorizar a jornada móvel variada e o trabalho variável, isto é, a imprevisibilidade da prestação de serviços e, portanto, apenas defende os interesses da classe empresarial. (CASSAR, Vólia Bomfim, 2017).

É importante ressaltar que o trabalhador poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando Contrato de Trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.

Observamos que nessa nova modalidade de Contrato de Trabalho, ocorreram algumas alterações no que é necessário para que se configure como vínculo empregatício, conforme o art. 3º da CLT:

Considera-se empregado toda e qualquer pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Dessa forma, são requisitos para a caracterização de vínculo empregatício: A subordinação, pessoalidade, continuidade, horário de trabalho e salário, logo, no contrato de trabalho intermitente perde-se o requisito da continuidade, pois é expressa de forma clara na lei, que a prestação de serviços não é contínua, sendo a descontinuidade uma característica desta nova modalidade de contrato de trabalho, podendo ocorrer com alternâncias de períodos, bem como de inatividade, podendo ser em horas, dias ou meses.

### 2.1.3.1 – Requisitos e Procedimentos

A Lei da Reforma Trabalhista mesmo sendo recente, recebeu alterações pela Medida Provisória 808 de 14 de novembro de 2017, mas por não ter sido votada pelo Congresso Nacional, a Medida Provisória teve seu prazo de vigência encerrada em 23 de abril de 2018 e a lei 13.467/2017 voltou a vigorar conforme a sua origem.

Com a criação da Lei nº 13.467/2017, foi incluído o art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, Decreto-Lei 5452/1943 que disciplina a nova modalidade de contrato de trabalho intermitente e suas várias inovações:

Art.452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora do trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou aquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

Para se garantir a validade do Contrato de Trabalho Intermitente, os trabalhadores e empregadores devem cumprir requisitos e procedimentos incluídos pela lei 13.467//2017:

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

O empregador deverá fazer a convocação por um meio de comunicação eficaz, que comprove a ciência do trabalhador para a prestação de serviços, respeitando o período de três dias corridos, para que o empregado solicitado tenha um tempo para avaliar se poderá aceitar ou não a convocação. No decorrer de um dia útil, após o recebimento da convocação, se o empregado não se manifestar de forma positiva para a aceitação da convocação, o empregador poderá considerar como recusa. Mesmo não aceitando a convocação, o empregado manterá o vínculo empregatício e a subordinação característica do contrato de trabalho intermitente. Caso a oferta para a prestação do serviço seja aceita, a parte que descumprir, sem motivo justo, pagará a outra parte no prazo de trinta dias, uma multa de 50% (cinquenta por cento) do

valor que seria devido ou fazer compensação no mesmo prazo. Durante o período de inatividade o trabalhador não ficará a disposição do empregador, podendo prestar serviços a outros empregadores.

Com o encerramento da vigência da Medida Provisória 808/2017 em 23 de abril de 2018, o Ministério do Trabalho publicou a Portaria Ministerial nº 349, de 23 de maio de 2018, restabelecendo regras de ajustes para o contrato de trabalho intermitente, buscando estabelecer mais segurança jurídica para a nova modalidade de contratação e comunica que essas regras, não precisarão de aprovação do Congresso.

Dessa forma as empresas deverão levar em consideração as regras da referida portaria para firmar o contrato de trabalho intermitente com os seus empregados.

Baseado na Portaria Ministerial nº 349, de 23 de maio de 2018 e para garantir que seja cumprido o art.452-A da CLT, é necessário que as empresas façam o registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do empregado e firmem contrato de trabalho por escrito, contendo todas as cláusulas obrigatórias.

#### 2.1.3.2 – Formas de Pagamento

A Lei 13.467/2017, visando assegurar todos os direitos garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho-CLT em relação ao pagamento das remunerações dos trabalhadores, incluiu de forma específica como deverão ser efetuados os pagamentos aos colaboradores contratados na modalidade de Contrato de Trabalho Intermitente, de acordo com art. 452-A da CLT:

art.452-A....

**§ 6º** Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

**I** - remuneração;

**II** - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

**III** - décimo terceiro salário proporcional;

**IV** - repouso semanal remunerado; e

**V** - adicionais legais.

**§ 7º** O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

**§ 8º** O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.



A forma de pagamento no Contrato de Trabalho Intermitente possui algumas características específicas, que o diferenciam das outras formas de pagamento já existentes na CLT, conforme o art.457 da Consolidação das Leis do Trabalho, a remuneração:

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953) (Vide Lei nº 13.419, de 2017).

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados. (Redação dada pela Lei nº 13.419, de 2017).

§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

No tocante a remuneração no que se refere ao prazo para pagamento, é determinado que ao final de cada período de prestação de serviços, seja efetuado de forma imediata o pagamento referente as atividades desempenhadas, não seguindo os períodos de pagamentos já existentes na legislação como o período semanal, quinzenal ou mensal, porém se o trabalho desempenhado pelo empregado seja superior a 30 (trinta) dias, deverá o empregador seguir o que estabelece o art. 459 da CLT:

Art. 459 - O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

§ 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido. (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989).

Quando o período do serviço prestado for de 30 (trinta) dias, o empregado deverá receber a sua remuneração logo que se encerrar o trabalho pelo qual foi convocado, independentemente do dia do início e fim do serviço executado para a empresa.

No recibo de pagamento do trabalhador, deverá constar a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas devidas de remuneração, férias proporcionais acrescidas de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e de outras vantagens, ao final de cada prestação dos serviços, para que fique demonstrado de

forma clara a quitação de todos os direitos do prestador. Diferentemente dos contratos de trabalhos já existentes no ordenamento jurídico, como já foi mencionado anteriormente, o contrato de trabalho intermitente tem peculiaridades que devem ser seguidas no tocante ao pagamento das férias e décimo terceiro salário.

O Empregador deverá pagar também de forma imediata o repouso semanal remunerado, bem como todos os outros adicionais legais que o trabalhador tiver direito.

No que se refere às contribuições previdenciárias e o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), de acordo com a lei vigente, deverá ser efetuado pelo empregador baseado nos pagamentos feitos durante o período mensal e deverá entregar ao empregado os comprovantes de pagamento dessas obrigações.

### 2.1.3.3 – Férias

Como o pagamento das férias deverá ser feito de forma imediata e proporcional ao período que o trabalhador prestar o serviço, bem como será acrescido do adicional de um terço, o empregado com contrato intermitente diferencia-se dos outros empregados, pois nos outros tipos de contrato de trabalho, os empregados recebem as férias na data da sua concessão, 2 (dois) dias antes do início do gozo das férias do respectivo período, adquirindo esse direito após prestar serviço a mesma empresa pelo período de 12 (doze) meses. Conforme está previsto na CLT:

**Art. 129** - Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977).

**Art. 130** - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977).

**I** - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes; (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977).

**II** - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas; (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977).

**III** - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas; (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977).

**IV** - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977).

§ 1º - É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977).

§ 2º - O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977).

**Art. 138** - Durante as férias, o empregado não poderá prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977).

Já no contrato de trabalho intermitente no que se refere as férias, além das diferenças em relação a forma de pagamento, deverão seguir também a forma de concessão e do período do gozo, de acordo com o art. 452-A, § 9º da CLT:

A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

O pagamento é realizado de forma prévia, mas o gozo das férias ocorre durante o período concessivo, não podendo trabalhar durante o período de 1 mês. Ressalta-se que a legislação refere-se ao transcurso do prazo de 12 meses e não de 12 meses de atividade, o que leva ao entendimento de que o período de inatividade também deve ser considerado para o cálculo das férias. (CORREIA e MIESSA, 2018, p.359).

Como o empregado do trabalho intermitente já recebe o pagamento das férias e o acréscimo de um terço no final de cada serviço prestado, no período do gozo das férias não receberá mais nenhuma remuneração.

#### 2.1.3.4 - Décimo Terceiro Salário

O décimo terceiro salário, que nas outras modalidades de contrato de trabalho obedecem a lei nº 4.090 de 13 de julho de 1962, estabelece que o pagamento do décimo terceiro salário deverá ser pago pelo empregador ao empregado, em até duas parcelas, sendo a primeira parcela até 30 de novembro e a segunda parcela até o dia 20 de dezembro de cada ano, enquanto que na modalidade de contrato de trabalho intermitente, o pagamento terá que ser realizado proporcional ao serviço realizado e de forma imediata.

Em relação ao pagamento do décimo terceiro salário ocorre de modo diverso dos demais empregados, cujo pagamento deve ocorrer até o dia 20 de dezembro, e corresponde a 1/12 da remuneração devida em dezembro, por mês trabalhado ou fração igual ou superior a quinze dias. (CORREIA e MIESSA, 2018, p.359-360).

#### 2.1.3.5 – Rescisão Contratual

A rescisão de contrato no trabalho intermitente tem algumas diferenças em relação aos regimes de contrato de trabalho já existentes antes da lei 13.467/2017, tanto na forma de pagamento, bem como nos direitos garantidos por lei. Devido ao formato de pagamento dessa modalidade, os cálculos rescisórios também mudam consideravelmente.

No que se refere regime integral possui algumas particularidades, onde uma delas é de que o contrato será extinto caso não haja convocação ou aceite do trabalhador por 12 meses consecutivos, quando isto acontece ocorre a rescisão indireta no trabalho intermitente, seja por não convocação ou recusa consecutiva de trabalho por parte do funcionário. Após este período sem convocação o contrato de trabalho é automaticamente anulado. Segundo a legislação se a rescisão for indireta, o empregador não fica obrigado a pagar nenhuma verba rescisória proporcional ao trabalhador intermitente já que o contrato foi anulado.

De qualquer maneira a empresa deverá dar baixa na carteira de trabalho do funcionário intermitente para formalizar a rescisão indireta.

A rescisão por justa causa ocorre quando o funcionário intermitente comete algum ato lesivo ou inapropriado durante a jornada de trabalho ou nas dependências da empresa. Neste tipo de rescisão o trabalhador não tem direito de receber nenhuma verba rescisória como férias, 13º, FGTS e outros direitos.

Rescisão sem justa causa no trabalho intermitente na situação em que a rescisão de contrato não ocorra por justa causa ou rescisão indireta (inatividade por 12 meses), o trabalhador intermitente deve receber as seguintes verbas rescisórias:

- Metade do valor do aviso prévio que será indenizado;
- 20% sobre o valor do existente no saldo do FGTS, como indenização;
- De forma integral as demais verbas trabalhistas.

É importante lembrar que as verbas rescisórias e o aviso prévio vão ser calculadas com base nas médias dos valores recebidos pelo trabalhador no decorrer do trabalho intermitente.

Na base do cálculo serão considerados apenas os meses durante os quais o empregado tenha recebido parcelas remuneratórias no intervalo dos últimos doze meses. Ou o período de vigência do contrato intermitente de trabalho, se este for inferior.

O contrato intermitente garante grande parte dos direitos trabalhistas ao funcionário, mas esse não é o caso do seguro desemprego. Diferente do regime regular, o trabalhador em intermitente não participa do Programa de Seguro Desemprego.

Em relação ao saque do FGTS, temos outro comparativo em relação a jornada regular no que refere-se ao saque de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Diferente dos demais

trabalhadores que podem sacar o valor total do FGTS, funcionários intermitentes tem o limite de até 80% para sacar o benefício.

No tocante ao aviso prévio no trabalho intermitente deve ser indenizado em qualquer hipótese (exceto na rescisão por justa causa) e extraído da base da média remuneratória dos últimos 12 meses em que efetivamente houve recebimento. Ou seja, se o contrato durou 24 meses, mas o empregado fora convocado apenas em 14, será aferida a média da soma dos valores pagos durante os 14 meses para se obter o valor devido do aviso prévio, pago ainda, pela metade.

Apesar do trabalhador receber o benefício do aviso prévio em qualquer hipótese (exceto na rescisão por justa causa), ele não fará jus a esse direito de forma integral, pois receberá apenas a metade deste direito, e essa perda se estende ainda ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço-FGTS, já que nas outras modalidades de contrato de trabalho, quando o empregado é demitido sem justa causa ele terá direito a 40% do saldo existente e não 20% e também receberá o montante total do FGTS e não o limite de até 80%, conforme art. 18 da Lei nº 8.036 de 11 de maio de 1990 e art. 1º da Lei Complementar nº 110 de 29 de junho de 2001.

Lei nº 8.036 de 11 de maio de 1990

Art. 18. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais.

§ 1º Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros.

2º Quando ocorrer despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o percentual de que trata o § 1º será de 20 (vinte) por cento.

Lei Complementar nº 110 de 29 de junho de 2001

Art. 1º Fica instituída contribuição social devida pelos empregadores em caso de despedida de empregado sem justa causa, à alíquota de dez por cento sobre o montante de todos os depósitos devidos, referentes ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, durante a vigência do contrato de trabalho, acrescido das remunerações aplicáveis às contas vinculadas.

A Lei 13.467/2017 incluiu a extinção do contrato de trabalho por acordo do empregador e empregado, estabeleceu também como serão devidas as verbas trabalhistas para este tipo de rescisão contratual, de acordo com o art.484-A da CLT:

Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção do contrato prevista no **caput** deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no **caput** deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

Percebe-se que na Rescisão de Contrato de Trabalho Intermitente, não foi previsto legislação com regras específicas para a extinção desse contrato, então conforme o Manual de Orientações de Recolhimentos Mensais e Rescisórios ao FGTS e das Contribuições Sociais, criados pela Caixa Econômica Federal (agente operador do FGTS), incluiu o contrato de trabalho intermitente, nas mesmas regras da rescisão por acordo entre empregado e empregador art.484-A da CLT.

#### FGTS-MANUAL DE ORIENTAÇÕES RECOLHIMENTOS MENSAIS E RESCISÓRIOS AO FGTS E DAS CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS

#### **CAPITULO II - FGTS RECOLHIMENTO MENSAL E RESCISÓRIO (DEMAIS EMPREGADORES)**

##### **4.2 FGTS - RECOLHIMENTO RESCISÓRIO**

**4.2.3.3** Nos casos de rescisão por acordo entre empregado e empregador, inclusive do contrato intermitente, a multa rescisória é de 20% (vinte por cento) e o aviso prévio indenizado é reduzido pela metade.

Pág. 10/40

Vigência: 02/01/2019

Desta forma além do empregado manter um contrato de trabalho de imprevisibilidade no tocante ao tempo do serviço prestado e a sua remuneração, ao perder o vínculo empregatício o trabalhador ainda receberá as suas indenizações de forma reduzida e também não fará jus ao benefício do seguro desemprego, direito garantido por lei conforme o inciso II do art.7º da Constituição Federal de 1988, regulado pela lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

Constituição Federal de 1988:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

Lei nº 7.998, de 11 de Janeiro de 1990.

Art. 1º Esta Lei regula o Programa do Seguro-Desemprego e o abono de que tratam o inciso II do art. 7º, o inciso IV do art. 201 e o art. 239, da Constituição Federal, bem como institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT)

**DO PROGRAMA DE SEGURO-DESEMPREGO**

Art. 2º O programa do seguro-desemprego tem por finalidade:

I - prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta, e ao trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo; (Redação dada pela Lei nº 10.608, de 20.12.2002)

**2.1.4 – Medida Provisória 808/2017**

A Medida Provisória 808/2017 de 14 de novembro de 2017, foi criada para alterar a Lei nº 13.467/2017, por não ter sido votada pelo Congresso Nacional a Medida Provisória perdeu a sua validade a partir do dia 23 de abril de 2018, mas vale ressaltar que os contratos que foram firmados durante a vigência da Medida Provisória, poderão ser mantidos naqueles termos por tempo indeterminado sem qualquer prejuízo as partes.

A MP 808/2017 alterou e revogou parte do art. 452-A, bem como incluiu os artigos 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-G e 452-H da CLT, disciplinando sobre o contrato de trabalho intermitente.

Com o fim da vigência da MP 808/2017 em 23 de abril de 2018, algumas situações ficaram sem determinação pela legislação para tratar do contrato de trabalho intermitente, sendo assim, nos casos de dúvidas deverão os empregados e empregadores recorrerem aos critérios da Justiça do Trabalho para sanarem essas questões, como também poderão buscar soluções nas convenções coletivas de trabalho e nos acordos coletivos de trabalho, conforme o art.611-A, VIII da CLT, instituídos pela lei 13.467/2017.

**Art. 611-A.** A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

**VIII** - teletrabalho, regime de sobreaviso, e **trabalho intermitente**;

Estes institutos tem prevalência sobre a lei no que se refere a contrato de trabalho intermitente, logo caberá aos empregadores consultarem as convenções coletivas de trabalho antes de firmarem os contratos de trabalho intermitente.



### 3 INCONSTITUCIONALIDADE DA LEI NO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

#### 3.1 VIOLAÇÕES DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS GARANTIDOS POR LEI

O contrato de trabalho intermitente, nos moldes em que foi previsto pela lei da Reforma Trabalhista – caso lidas, em sua literalidade, as regras impostas por esse diploma legal -, busca romper com dois direitos e garantias justralhistas importantes, que são da estrutura central do Direito do Trabalho: a noção de duração do trabalho (e de jornada) e a noção de salário. (DELGADO e DELGADO, 2018, p.162)

No tocante a noção de duração de trabalho, o *caput* do art.4º da CLT:

Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Considera como serviço efetivo, o tempo em que o empregado encontra-se a disposição do empregador, executando serviços ou apenas aguardando ordens e durante esse período é garantido ao empregado a sua remuneração, enquanto no contrato de trabalho intermitente instituído pela lei 13.467/2017 o empregado fica disponível para que o empregador faça a convocação para a execução dos serviços, convocação que servirá para atender uma jornada de trabalho de horas, dias ou meses, porém durante o tempo em que se encontra disponível ao empregador, mas que não esteja efetivamente trabalhando, o empregado não terá direito a remuneração.

Segundo Delgado e Delgado (2018), no que se refere a noção de salário, sofre tentativa de desestruturação pela Lei da Reforma Trabalhista e que os novos preceitos jurídicos parecem querer criar um contrato de trabalho sem salário. Ou melhor: o salário poderá existir, ocasionalmente, *se e quando o trabalhador for convocado para o trabalho*, uma vez que ele terá o seu pagamento devido na estrita medida desse trabalho ocasional.

A lei da Reforma Trabalhista instituiu um salário variável que toma como parâmetro a unidade de tempo, instigando que esta unidade seja manifestamente impreciso, oscilante, variável. Trata-se de novo tipo de salário variável, instituído pelo novo diploma legal como fórmula para exacerbar a insegurança pessoal, profissional e jurídica do empregado e a agregação exacerbada de ganhos econômicos pelo empregador. (DELGADO e DELGADO, 2018).

De acordo com Correia e Miessa, com a previsão do trabalho intermitente, houve a legalização da jornada variável ou móvel, que consiste no estabelecimento de uma jornada organizada por hora, dias ou meses de trabalho e com o pagamento apenas do período efetivamente trabalhado. O trabalho intermitente consistiu na legalização dos “bicos”, em que o trabalhador era contratado para a prestação e determinado serviço por um período determinado de tempo, não formando o vínculo de emprego. (CORREIA e MIESSA, 2018).

A Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria-CNTI, ao ajuizar um pedido de Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) no Supremo Tribunal Federal (STF), em seus fundamentos jurídicos argumentou que ao se analisar o teor dos artigos que tratam do contrato de trabalho intermitente, se verifica que as relações de trabalho estão avançando no sentido da desconstitucionalização dos direitos fundamentais. Nesse contexto, instituíram-se na legislação trabalhista regimes flexíveis de trabalho, que colocam em cheque princípios constitucionalmente reconhecidos como o da dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho, previstos no seu art.1º, incisos III, IV:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (BRASIL, Constituição Federal, 1988).

O princípio da dignidade da pessoa humana, consoante entendimento de alguns Ministros do Supremo Tribunal Federal, serve como escudo para a proteção dos direitos humanos fundamentais. Para Luís Alberto Barroso, o princípio da dignidade da pessoa humana representa o núcleo essencial de cada um dos direitos, isto é, os direitos fundamentais encontram origem em tal princípio, sejam eles individuais políticos ou sociais. (BARROSO, 2009, p.251).

Para o ministro Gilmar Mendes: O princípio da dignidade da pessoa humana proíbe a utilização ou transformação do homem em objeto dos processos e ações estatais. Tomando-se o homem como um fim em si mesmo e não como objeto da satisfação de outras finalidades, ideia que em última análise remonta Kant, observa-se que o Estado está vinculado ao dever de respeito e proteção do indivíduo contra exposição a ofensas ou humilhações. (MENDES, 2014).

Ao consagrar o princípio da dignidade da pessoa humana no seio da Constituição, isto é, como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, verifica-se que o legislador

foi deixar claro que o Estado brasileiro “existe em função da pessoa humana, e não o contrário”, devendo o intérprete dar tal valor sua inerente força normativa (CANOTILHO ET AL, 2013).

Diante dessas definições, pode-se afirmar que o empregado, enquanto pessoa humana, é considerado um sujeito de direitos, na medida em que detentor de uma dignidade que deve ser respeitada que é prevista pela constituição como escudo para o resguardo de todas as suas garantias, incluindo-se nestas, os direitos trabalhistas.

Quanto ao princípio do valor social do trabalho da livre iniciativa, a Carta Magna, consagrou estes, levando em consideração seu caráter social, ao status de garantia fundamental, “que se caracterizam por explicitar as valorações políticas fundamentais do legislador constituinte, condensar as opções políticas nucleares e refletir a ideologia dominante da constituição” (CANOTILHO ET AL, 2003).

Sendo assim, a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria-CNTI, informa que a melhor interpretação a estes princípios origina-se da premissa de que se deve valorizar o trabalho humano em detrimento de qualquer aspecto atrelado aos valores da economia de mercado, em observância, ainda, ao princípio da dignidade da pessoa humana.

O Direito do Trabalho busca delimitar um mínimo existencial pautado na dignidade da pessoa humana e na valorização social do trabalho e da livre-iniciativa. É este mínimo existencial que integra o patrimônio jurídico do empregado enquanto sujeito de direitos e que serve de limite para os “avanços e flexibilizações das Leis do Trabalho”.

Em relação ao salário no contrato de trabalho intermitente, Delgado e Delgado, afirmam que independentemente de se considerar (ou não) inconstitucional o tipo jurídico criado, o fato é que ele corresponde a uma inusitada espécie de salário variável, seja cambiante em decorrência da oscilação do número de horas trabalhadas, seja cambiante em decorrência da oscilação do trabalho prestado. Tratando-se, pois, de salário variável, tem o empregado garantido, o mínimo fixado em lei, (salário mínimo legal), em periodicidade mensal, conforme art. 78, *caput* e parágrafo único, CLT e também assegurado pelo art.7º, VII da Constituição Federal de 1988.

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto Lei 5.452/1943

Art. 78 - Quando o salário for ajustado por empreitada, ou convencionado por tarefa ou peça, será garantida ao trabalhador uma remuneração diária nunca inferior à do salário mínimo por dia normal da região, zona ou subzona.

*Parágrafo único.* Quando o salário-mínimo mensal do empregado a comissão ou que tenha direito a percentagem for integrado por parte fixa e parte variável, ser-lhe-á sempre garantido o salário-mínimo, vedado qualquer desconto em mês subsequente a título de compensação. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

Constituição Federal de 1988

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

A questão acerca de trabalho intermitente já era discutida pela jurisprudência trabalhista ao abordar a jornada de trabalho variável ou móvel, que consiste no estabelecimento de uma jornada organizada por hora de trabalho e como o pagamento apenas das horas efetivamente trabalhadas. (CORREIA e MIESSA, 2018).

Para Correia e Miessa, o salário mínimo tem previsão constitucional de acordo com o art.7º, IV da CF/88, que superou o art.76 da CLT após a promulgação da Constituição Federal de 1988. (CORREIA e MIESSA, 2018).

Constituição Federal de 1988

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

Consolidação das Leis do trabalho - CLT

Art. 76 - Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

Então, salário mínimo é o patamar mais baixo que um empregado pode ganhar. Esse patamar mínimo é estendido também ao menor de 18 anos. Se o trabalhador for contratado para trabalhar em jornada inferior à duração normal de 8 horas diárias e 44 horas semanais, ele receberá o salário mínimo proporcional ou o piso salarial proporcional às horas trabalhadas. Nesse sentido, prevê o item 1 da Orientação Jurisprudencial nº 358 da SDI-I do TST: (CORREIA e MIESSA, 2018)

Orientação Jurisprudencial nº 358 da SDI-I do TST:

**358. SALÁRIO MÍNIMO E PISO SALARIAL PROPORCIONAL À JORNADA REDUZIDA. EMPREGADO. SERVIDOR PÚBLICO (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 16.02.2016) - Res. 202/2016, DEJT divulgado em 19, 22 e 23.02.2016**

I - Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

Para Guimarães e Mota, 2019, em seu artigo científico “O contrato de trabalho intermitente e a afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana” pelos diversos aspectos oferecidos pelo contrato de trabalho intermitente, tal espécie pode vir a contrariar o Princípio

da Dignidade da Pessoa Humana, previsto na Constituição Federal, que, devido a sua grande relevância no ordenamento jurídico pátrio, deve estar presente em todas as relações jurídicas, inclusive na trabalhista, por seu caráter de superprincípio, orientador de todos os demais.

À luz da Constituição da República Federativa do Brasil inexistente relação de emprego em qualquer hipótese infraconstitucional em que não seja oportunizando ao trabalhador a garantia de um recebimento mensal do salário mínimo. O trabalho intermitente representa patente ofensa ao princípio do não retrocesso social, princípio este implícito na Constituição Federal de 1988. A verificação de tal violação pode ser diagnosticada a partir do fato de que há uma desconstrução de condições jurídicas estabelecidas previamente, como o salário mínimo, por exemplo, interferindo na dignidade dos trabalhadores e no mínimo existencial do direito fundamental social ao trabalho.

Além de orientar os demais princípios e normas, ele também dá origem a outros princípios e direitos, como o direito à vida, à liberdade, à habitação, dentre tantos outros e, por tal razão, é considerado um superprincípio por servir de escudo para a proteção dos direitos humanos fundamentais.

Dentre todos os fundamentos elencados logo no início da Carta Magna, a dignidade da pessoa humana merece destaque, pela razão de ser tratada como núcleo axiológico, isto é, valorativo do Direito Constitucional contemporâneo, representando verdadeiro “valor constitucional supremo”, significando dizer assim que deve ser observado nas decisões referentes aos casos concretos, bem como referência na elaboração, interpretação e também aplicação das demais normas.

Tomando conhecimento de toda essa definição, pode-se entender que o empregado, como pessoa humana, logicamente é um sujeito de direitos, não podendo ter a sua dignidade violada e desrespeitada nem mesmo por norma de caráter infraconstitucional, pois a lei maior, qual seja a Constituição Federal, foi construída para resguardá-lo em todas as suas garantias, englobando também, os direitos trabalhistas, pertencente ao rol dos direitos sociais resguardados constitucionalmente, essenciais para a subsistência dos indivíduos.

Além dos pontos elencados acima, Guimarães e Mota, 2019, também fez críticas a cerca de que pelo fato da reforma ter sido desenvolvida e aprovada sem debate e amadurecimento, ocasionou a precarização dos direitos do trabalhador. O que vai contra o ordenado do artigo 170, da Constituição Federal de 1988:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

VIII - busca do pleno emprego;

Dessa forma, viola o direito do salário mínimo mensal garantido pela Constituição Federal de 1988, bem como afasta do empregado a capacidade de atender as suas necessidades vitais básicas e de sua família.

### 3.2 AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE (ADI) NO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF)

A lei 13.467/2017 sancionada em 13 de julho de 2017, que instituiu o contrato de trabalho intermitente, entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, conforme art. 6º determina:

Esta Lei entra em vigor após decorridos cento e vinte dias de sua publicação oficial.

Antes mesmo da lei entrar em vigor, no dia 06 de novembro de 2017 foi dada entrada no Supremo Tribunal Federal-STF, conforme consta nos registros do Processo (ADI/5806), pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Atividade Profissional dos Empregados na Prestação de Serviços de Segurança Privada, de Monitoramento, Ronda Motorizada e de Controle Eletro-Eletrônico e Digital - (CONTRASP) ajuizamento de uma ação questionando o tópico da Reforma Trabalhista que prevê o contrato de trabalho intermitente (descontínuo).

A Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5.806, apresentada com pedido de liminar, alega violação ao direito ao salário mínimo e grave flexibilização do princípio protetor, que rege do direito do trabalho, essa ADI tem como relator o Ministro Edson Fachin.

Além da ADI 5.806, encontra-se ainda no Supremo Tribunal Federal-STF, as ADIs 5.826, 5.829, 5.950 e 6.154, tendo todas como relator o Ministro Edson Fachin. Para a ADI 5.826, 5829 e 6.154, o relator Ministro Edson Fachin em vista da relevância da matéria, de seu significado para a ordem federativa e constitucional e de seu especial significado para a ordem social e para a segurança jurídica adotou o rito do art.12 da Lei 9.868/99:

Havendo pedido de medida cautelar, o relator, em face da relevância da matéria e de seu especial significado para a ordem social e a segurança jurídica, poderá, após a prestação das informações, no prazo de dez dias, e a manifestação do Advogado-Geral da União e do Procurador-Geral da República, sucessivamente, no prazo de cinco dias, submeter o processo diretamente ao Tribunal, que terá a faculdade de julgar definitivamente a ação.

Dessa forma, deve-se submeter o mérito do processo diretamente ao Plenário, sem análise de liminar.

### 3.2.1 Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.806

O contrato prestado de forma intermitente, explica a CONTRASP, é aquele cujo serviço, com subordinação, é descontínuo, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. “Trata-se de um instrumento de precarização, eis que, notoriamente, o que se visa é a satisfação da demanda empresarial às custas do empregado”, argumenta. Sustenta que dessa forma o trabalhador não terá garantia de jornada ou remuneração mínima.

Conforme consta em sua petição inicial junto ao STF, a CONTRASP ajuizou a Ação Direta de Inconstitucionalidade com pedido liminar, objetivando à declaração de inconstitucionalidade parcial da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, no que tange a nova redação dada aos artigos 443, §3º, 545, 578, 582, 583, 587 e 602 da Consolidação das Leis do Trabalho, pelos motivos de fato e de direito que a seguir deduzimos:

No que se refere ao art. 443, §3º, que em suma, o contrato de trabalho prestado de forma intermitente é aquela, cujos serviços, com subordinação não é contínuo, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividades. É determinado em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado.

Mais precisamente, se trata de um instrumento de precarização, eis que, notoriamente, o que se visa é a satisfação da demanda empresarial às custas do empregado, pois notoriamente transforma o ser humano em “coisa”, nos trazendo lembranças da Revolução Francesa, um dos maiores símbolos da precarização e retrocesso da classe laboral.

O texto não deixa margem para dúvidas quanto os malefícios dessa famigerada espécie de contrato de trabalho, sobretudo pelo fato de ser uma concepção maldosa e claramente inconstitucional, ressaltando-se o fato de que o contratado para o trabalho intermitente não tem qualquer garantia de remuneração mínima e de jornada de trabalho mínima, não sabendo se trabalhará algo, nem muito mesmo se no final do mês terá qualquer remuneração.

Ao interpretarmos o teor do dispositivo, extraímos que o empregador pode, em qualquer atividade e sem qualquer limite, pedir que o empregado trabalhe, por exemplo, uma,

duas, três ou quatro horas, um ou dois dias na semana, fazendo com que o trabalhador não tenha garantido o salário mínimo mensal garantido por lei.

Conforme despacho proferido em 20 de fevereiro de 2018 pelo Ministro Relator Edson Fachin da ADI 5.806, determinou o apensamento desses autos aos da ADI 5.794, a fim de que o julgamento de ambas sejam feitas em conjunto.

### 3.2.2 Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.826

A Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo (Fenepospetro) ajuizou, no Supremo Tribunal Federal (STF), Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 5.826) para questionar dispositivos da chamada reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) que preveem o contrato de trabalho intermitente.

De acordo com a entidade, o trabalho intermitente é um contrato em que a prestação de serviço, com subordinação, não é contínua, ocorrendo alternadamente períodos de trabalho e de inatividade, podendo ser determinado por hora, dias e meses, sem jornada fixa. Muito embora tenha sido introduzido no ordenamento jurídico sob o pretexto de ampliar a contratação de trabalhadores em um período de crise que assola o país, a Federação entende que, na realidade, o contrato intermitente propicia a precarização da relação de emprego, servindo inclusive de desculpa para o pagamento de salários inferiores ao mínimo constitucionalmente assegurado e que não atendem às necessidades básicas do trabalhador e de sua família, no tocante à moradia, alimentação, educação, saúde e lazer.

O que se visa com o contrato de trabalho intermitente é o favorecimento da atividade empresarial em detrimento do trabalhador que é a parte hipossuficiente da relação de emprego, ficando clara a chamada “coisificação da pessoa humana”, denunciada desde a época da Revolução Francesa, diz a ação.

Em relação as questões afetas aos direitos humanos a FENESPOPETRO, ressalta a entidade na ação, uma vez reconhecidas como direitos fundamentais na ordem interna, ou, em sua dimensão global na sociedade internacional, consolidam-se no ordenamento jurídico. A partir daí, não há mais como o Estado regredir ou retroceder diante dos direitos fundamentais reconhecidos - o chamado princípio da vedação ao retrocesso. Esse princípio, diz a federação, tem como conteúdo primordial a proibição de o legislador reduzir, suprimir, diminuir, ainda que parcialmente, o direito social já materializado em âmbito legislativo e na consciência geral.



E, para a entidade, o dispositivo questionado viola os princípios da dignidade da pessoa humana e da isonomia, e desrespeita os incisos XIII e XVI do artigo 7º da Constituição, que tratam da duração da jornada de trabalho e da remuneração do serviço extraordinário. Além disso, a ausência de garantia de jornada e, por conseguinte, de salário, não garante a subsistência do trabalhador e de sua família com pagamento do salário mínimo mensal constitucional em manifesta ofensa ao artigo 7º (incisos IV e VII) da Constituição, nem o acesso a direitos sociais como trabalho, moradia, alimentação, saúde, segurança estabelecidos no artigo 6º, *caput* da Constituição Federal de 1988.

A federação pede a declaração de inconstitucionalidade dos artigos 443, *caput* e §3º, 452-A, *caput* e parágrafos, 452-B, 452-D, 452-C, 452-E, 452-F, 452-G, 452-H e 911 (*caput* e §1º e 2º), todos da Consolidação das Leis do Trabalho.

### 3.2.3 Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.829

A Federação representante dos trabalhadores em empresas de telecomunicações ajuizou no Supremo Tribunal Federal (STF) ação contra os dispositivos da Reforma Trabalhista que preveem o trabalho intermitente (descontínuo). Na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5.829, a Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas (FENATTEL) aponta vários questionamentos quanto às regras inseridas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela Lei 13.467/2017 e pela Medida Provisória (MP) 808/2017, entre elas permitir remuneração abaixo do salário mínimo, violação ao princípio da isonomia e contrariedade à vedação ao retrocesso social.

Segundo a entidade, o princípio da vedação do retrocesso social significa a proibição ao legislador para reduzir, suprimir, diminuir, ainda que parcialmente, direito social já materializado em âmbito legislativo e na consciência geral. A nova norma iria também contra o princípio da dignidade humana. “O que se visa com o contrato de trabalho intermitente é o favorecimento da atividade empresarial em detrimento do trabalhador, que é a parte hipossuficiente da relação de emprego”, afirma.

Entre as violações ao princípio da isonomia, cita a regra que prevê a “reparação recíproca” (inciso IV, artigo 452-B, da CLT) no caso de cancelamento de serviços previamente agendados. Alega ainda que a norma impede ao trabalhador o ingresso no

programa de seguro desemprego, e dificulta sua adesão ao Regime Geral da Previdência Social ao permitir remuneração inferior ao salário mínimo.

A FENATTEL questiona ainda a ausência de jornada prefixada, o que ofenderia o disposto no artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, que limita a duração do trabalho normal a oito horas diárias, e assim pressupõe o direito a uma jornada preestabelecida. A ausência de jornada formal também contraria o inciso XVI do artigo 7º, o qual prevê a remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal.

### 3.2.4 Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.950

O Supremo Tribunal Federal (STF) recebeu nova Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 5.950), ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio (CNTC), para questionar a criação do contrato de trabalho intermitente a partir da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que alterou o artigo 443 (*caput* e parágrafo 3º) e 452-A (e parágrafos), 477-A e artigos 59 e 59-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Na ação a confederação defende que o contrato intermitente de trabalho é atípico, uma exceção ao contrato formal de trabalho, uma vez que não prevê horário fixo nem de jornada de trabalho a ser cumprida (diária, semanal ou mensal).

A ADI argumenta que o novo modelo coloca o trabalhador à disposição do empregador e recebendo tão somente pelo período efetivamente trabalhado, contrariando o previsto no artigo 4º da CLT, levando à “precarização do emprego”, com redução de direitos sociais e ofensa aos direitos fundamentais. Aponta como feridos o princípio da dignidade humana, da finalidade constitucional da melhoria da condição social do trabalhador, da garantia do salário mínimo, da função social do trabalho e da fixação de jornada de trabalho e de pagamento de horas extras, entre outros.

A entidade questiona ainda o risco para a saúde dos trabalhadores decorrente de jornadas de trabalho exaustivas a serem compensadas por banco de horas, mediante acordo ou convenção coletiva, e a possibilidade de dispensas coletivas sem necessidade de prévia negociação coletiva ou participação sindical. Assim, a CNTC pede a concessão de medida liminar para suspender os dispositivos questionados na ação e, no mérito, a procedência da ADI para declarar a inconstitucionalidade dos dispositivos referentes ao contrato de trabalho intermitente.

O Relator Ministro Edson Fachin, por meio do despacho DJE nº 119 divulgado em 14 de junho de 2018, determinou o apensamento destes autos aos da ADI 5.826, a fim de que o julgamento de ambas seja feito em conjunto, nos termos da ADI 1.460.

### 3.2.5 Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.154

Esta ação foi ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI) contra dispositivos da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) que tratam do trabalho intermitente.

A ADI questiona os artigos 443, *caput* e parágrafo 3º, 452-A e 611-A, inciso VIII, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), introduzidos pela Reforma Trabalhista. É considerado intermitente o contrato de trabalho em que os períodos de prestação de serviços (horas, dias ou meses) se alternam com os de inatividade, independentemente do tipo de atividade. A remuneração se dá por hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou ao devido aos demais empregados que exerçam a mesma função. A convocação e a jornada a ser prestada devem ser informadas com pelo menos três dias corridos de antecedência.

Na ação, a entidade sindical sustenta que a criação de regimes flexíveis desse tipo viola princípios constitucionais como o da dignidade humana e do valor social do trabalho. Segundo a CNTI, o direito do trabalho, pautado nesses princípios, busca delimitar um mínimo existencial que se integra ao patrimônio jurídico do empregado e serve de limite para os avanços e flexibilizações das leis trabalhistas.

Aponta também desrespeito ao princípio da igualdade, pois, segundo a entidade, a contratação do trabalho intermitente pode ser utilizada como forma de obter mão de obra a custo muito menor, inserindo o cidadão em uma relação de trabalho precária. A ausência de garantia de remuneração mínima ao trabalhador quando este não estiver prestando serviços, acrescenta a CNTI, afronta ainda os dispositivos constitucionais que tratam do salário mínimo. “O empregado é reduzido a mais uma ferramenta à disposição do empregador, sendo irrelevante se ele terá ou não condições de atender às suas necessidades vitais básicas”, afirma. Por fim, para a Confederação, os dispositivos questionados ferem também normas constitucionais referentes à proteção ao trabalhador, à valorização ao trabalho, à jornada de trabalho e ao direito a férias.

O Relator Ministro Edson Fachin, por meio do despacho DJE nº 134 divulgado em 19 de junho de 2019, em relação a ADI em destaque, considerou que não há total coincidência com as anteriores e que as demais ADIs já se encontram em fase processual adiantada, entendeu que não é o caso de apensamento. De todo modo, em vista da relevância da matéria e de seu significado para a ordem federativa e constitucional, adotou o rito do art. 12 da Lei 9.868/99.

## **4 IMPLEMENTAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

### **4.1 BENEFÍCIOS E VANTAGENS PARA EMPREGADORES E EMPREGADOS**

O contrato de trabalho intermitente trouxe grandes inovações para o ordenamento jurídico brasileiro, pois possui diversas particularidades que se diferencia das contratações que estávamos habituados. Os legisladores argumentam que esse tipo de contrato irá desonerar o empregador e ao mesmo tempo trará maior flexibilidade ao empregado, podendo utilizar-se do tempo livre, inclusive para manter outras atividades econômicas. (GUIMARÃES e MOTA, 2019).

Segundo Vieira, o contrato de trabalho intermitente surge para flexibilizar ainda mais o mercado de trabalho brasileiro, a fim de se adequar às demandas trabalhistas, tanto do empregado, que necessita, cada vez mais, de horários flexíveis em sua rotina diária, quanto do empregador, que se vê, atualmente, em um mercado cada vez mais competitivo e uma das (poucas) vantagens do trabalho intermitente consiste na possibilidade de o empregado poder exercer outro emprego, consoante preceitua o art. 452-A, § 5º, da CLT (“o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes”). (VIEIRA, 2018).

Conforme Correia e Miessa, tendo em vista que o empregado não está à disposição do empregador, a legislação permite que o trabalhador preste serviços a outros contratantes. Dessa forma, é possível a celebração de inúmeros contratos de trabalho intermitente, pois o empregado somente estará à disposição do empregador no período que prestar seus serviços, podendo trabalhar para vários empregadores. (CORREIA e MIESSA, 2018, p.354).

Para o Ministério da Economia (Trabalho), a Lei 13.467/2017, nomeada pelo órgão como “Modernização Trabalhista”, atualizou as normas das relações de trabalho e ampliou as possibilidades de formalização de trabalhadores, após um ano de instituída, a legislação trabalhista está mais moderna e flexível. Desde que a Lei 13.467 entrou em vigor, em novembro de 2017, foram criados mais de 372,7 mil postos de empregos formais em todo país, segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) do Ministério do Trabalho. No mesmo período foram realizadas 47.139 admissões na modalidade de trabalho intermitente, gerando saldo de 35.930 empregos, envolvendo mais de 6,4 mil estabelecimentos.

Quando foi proposta, ainda em 2016, a nova legislação tinha o objetivo de atualizar a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), instituída em 1943, e aproximar o Brasil do que era praticado em outras nações desenvolvidas. "O Ministério do Trabalho, em conjunto com a Casa Civil, começou a fazer um diagnóstico para entender como estava o mercado de trabalho depois da crise de 2014/2016. Embora a legislação tivesse sofrido algumas alterações, estava desatualizada em relação ao restante do mundo", lembra o secretário-executivo substituto do Ministério do Trabalho, Admilson Moreira dos Santos.

De acordo com o Projeto de Lei apresentado pelo Poder Executivo em dezembro de 2016 recebeu parecer do relator na Câmara dos Deputados em abril de 2017, contemplando mais de 100 alterações na CLT. O professor do Departamento de Economia da Universidade de Brasília (UnB) Carlos Alberto Ramos explica que as mudanças precisariam ocorrer para se combater a informalidade, que, na época da reforma, abrangia um universo de 45 milhões de pessoas. "...A nova lei tinha que considerar diferentes contratos, mais flexíveis, porque hoje a produção é mais fragmentada do que no passado. Se você tinha apenas uma forma de contratação, existiam dois caminhos: a formalização ou a não contratação", ressalta.

A modernização trabalhista trouxe, então, as novas formas de contrato, como o de trabalho intermitente, que é o trabalho remunerado pelo período trabalhado, quando as jornadas são imprevisíveis, não regulares, relativas a uma demanda variável. As ocupações com a maior quantidade de admissões de trabalhadores intermitentes, de novembro de 2017 a setembro de 2018, foram a de servente de obras, assistente de vendas, atendente de lojas e mercados, garçom e vigilante.

"A modernização trabalhista é uma mudança comportamental, tanto de trabalhadores quanto de empregadores. Acreditamos que a implantação da Lei 13.467 ainda está em curso, e, talvez, demande mais algum tempo para se consolidar em nosso mercado. No entanto, vemos que a cultura das relações de trabalho está mudando e isso é bom. É um processo gradual, em que tanto a empresa quanto a advocacia trabalhista, sindicatos e empregados começam a caminhar em segurança, colocando a nova legislação em prática", salienta o secretário-executivo do Ministério do Trabalho, em 09 de novembro de 2018.

De acordo com o Ministro do Trabalho, Caio Vieira de Mello, no encerramento do Congresso de Direito do Trabalho – Um Ano da Reforma Trabalhista: a Prevalência da Realidade sobre o Discurso, realizado na sede da OAB/MG, em Belo Horizonte, em novembro de 2018, apresentou um balanço dos principais pontos relacionados às mudanças trabalhistas. "A modernização trabalhista veio para garantir conquistas dos trabalhadores, ampliar suas

oportunidades e conferir mais segurança jurídica às relações de trabalho. Novas modalidades de contratação foram regulamentadas, como teletrabalho, trabalho Intermitente e regime de tempo parcial, de modo a contribuir para que o país derrote o desemprego”, destacou.

O Ministro Caio Vieira de Mello também destacou a manutenção de direitos trabalhistas, tais como o 13º salário, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), seguro-desemprego e licença-maternidade.

Pelo quarto mês consecutivo, o emprego formal cresceu no Brasil. Dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), divulgados no dia 23 de agosto de 2019, mostram a abertura de 43.820 vagas de trabalho com carteira assinada em julho, um crescimento de 0,11% em relação ao estoque de junho.

Também houve crescimento no emprego se considerados os resultados dos sete primeiros meses deste ano. De janeiro a julho foram abertas 461.411 vagas formais, variação de 1,20% sobre o estoque. Em 2018, no mesmo período, as novas vagas tinham somado 448.263.

Do saldo total de julho, 6.286 vagas foram resultado da modernização trabalhista, número equivalente a 14,34% do total. A maior parte destes empregos veio na modalidade intermitente, que teve saldo de 5.546 postos, principalmente em ocupações como alimentador de linha de produção, servente de obras e faxineiro.

Em Julho de 2019, houve 12.121 admissões e 6.575 desligamentos na modalidade de trabalho intermitente, gerando saldo de 5.546 empregos, envolvendo 2.972 estabelecimentos e 2.239 empresas contratantes. Um total de 64 empregados celebrou mais de um contrato na condição de trabalhador intermitente.

Do ponto de vista setorial, o saldo de emprego na modalidade de trabalho intermitente distribuiu-se por Serviços (2.953), Construção Civil (924), Indústria de Transformação (779), Comércio (738), Agropecuária (130), Serviços Industriais de Utilidade Pública-SIUP (21) e Extrativa Mineral (1) e Administração Pública (0). As dez principais ocupações segundo saldo de empregos foram: Alimentador de Linha de Produção (353), Servente de Obras (327), Faxineiro (302), Barman (295), Vendedor de Comercio Varejista (272), Operador de Caixa (242), Garçom (189), Vigilante (172), Bombeiro Civil (109) e Motorista de Carro de Passeio (107).

## 4.2 SITUAÇÕES ADVERSAS E DESVANTAGENS PARA EMPREGADORES E EMPREGADOS

Em fevereiro de 2018, em matéria veiculada por Darlan Alvarenga-G1, a nova modalidade enfrenta receios de empresários e desconfiança de trabalhadores, por isso ainda é pequena e teve adesão de poucas empresas, a maioria delas do setor de comércio.

Em entrevista com empresas de recrutamento e varejistas, verificou-se que ainda são poucos os empregadores que estão contratando nesta modalidade e que também tem sido mais difícil preencher esse tipo de vaga. Os empresários ainda se mostram cautelosos e com dúvidas sobre a aplicação das novas regras, e falam também em insegurança jurídica, uma vez que ainda não se sabe qual será, de fato, a interpretação de juízes e procuradores do Trabalho deste novo tipo de vínculo empregatício.

O perfil do trabalhador intermitente é basicamente jovem, sem curso superior e ocupante de vagas que exigem pouca qualificação. Entre os pioneiros na contratação de intermitentes está o Magazine Luiza. A rede oferece na internet a posição de assistente de loja, oferecendo "salário e benefícios por hora trabalhada".

Apesar do setor varejista ter sido um dos entusiastas da reforma trabalhista e das novas modalidades de trabalho, as empresas evitam comentar publicamente o assunto e muitas ainda se mostram reticentes.

As declarações dos entrevistados no tocante ao contrato de trabalho intermitente são: "As empresas ainda estão esperando a coisa engrenar e tomar um formato maior para ver se realmente vale a pena"; e "ainda há um pouco de insegurança jurídica porque se sabe que muitos juízes não concordam com a aplicação da atual legislação".

O diretor comercial da Preçolândia no Estado de São Paulo, Michel Zakka, declarou ao G1: "Acreditamos que vale a pena. Mas primeiro temos que fazer as contas e ver como isso vai ficar, porque aqui no Brasil as leis não são tão claras, aparecem brechas, e o empresariado fica com receio de entrar de cabeça numa coisa nova e, de repente, descobrir que não é tão fácil quanto parece". Segundo ele, a ideia é reunir um quadro de até 10% de mão de obra extra na modalidade intermitente, para atuar nas grandes datas do comércio e nos fins de semana.

O setor de bares e restaurantes é outro que tem testado a novidade como forma de suprir a necessidade maior de mão de obra de garçons e ajudantes em fins de semana e feriado. Um dos argumentos dos empresários é que a modalidade permite o registro em



carteira daqueles que já trabalhavam de uma a três vezes por semana, por exemplo, e que até então estava na informalidade.

Nos grandes sites de emprego, ainda são raras as ofertas de vagas de trabalho intermitente, e quando são lançadas muitas vezes não atraem interessados e algumas empresas informaram que ainda não tiveram clientes contratando nesta modalidade e outras ainda não possuem um campo exclusivo para o "tipo de contratação" em seus formulários de vagas, o que impossibilita a busca ou mapeamento de anúncios nesta modalidade. As consultorias e empresas de recrutamento afirmam que a demanda ainda é muito pequena e que os clientes têm preferido neste momento trabalhar com os contratos das modalidades tradicionais ou então com temporários e quanto aos poucos clientes que solicitaram até o momento recrutamento na modalidade intermitente, por se tratar de uma modalidade nova, ainda existe o desafio de como contabilizar isso em folha e há uma limitação até de ferramentas de como fazer a gestão, segundo afirma o diretor da empresa.

Pelas regras do trabalho intermitente, o empregador precisa fazer a convocação e informar a jornada a ser cumprida, com pelo menos três dias corridos de antecedência, e o trabalhador tem 1 dia para dizer se aceita. Ou seja, a empresa também não tem garantia que terá a mão de obra extra no período desejado.

Outra dificuldade encontrada para esse tipo de contratação é a baixa remuneração, além da jornada mais curta e da falta de garantia de remuneração mínima mensal, o valor pago pela hora trabalhada no emprego intermitente tem se mostrado pouco atraente. Nos anúncios que circulam nos sites de emprego, o valor da hora de trabalho varia entre R\$ 5,00 (Cinco reais) a R\$ 10,00 (dez reais), então segundo os recrutadores esse ponto dificulta o preenchimento destas vagas, bem como a pouca previsibilidade sobre a remuneração mensal e o baixo valor pago por hora, dessa forma, dependendo da quantidade de horas trabalhadas poderá considerar-se uma situação análoga à escravidão. Segundo alguns representantes do setor trabalhista, será preciso estabelecer um mínimo de horas trabalhadas com um valor razoável por mês. (Darlan Alvarenga, 24/02/2018, G1).

Para Correia e Miessa, essa alteração no tocante a instituição do contrato de trabalho intermitente, causará profundos impactos na estrutura do Direito do Trabalho, pois cria nova modalidade contratual com disciplina jurídica própria, até então sem precedentes na área trabalhista.

Segundo Ferreira, apesar do benefício da geração de empregos, ainda pairam dúvidas acerca da aplicabilidade do contrato de trabalho intermitente, do entendimento a ser seguido no âmbito da Justiça do Trabalho sobre a legalidade e aplicabilidade desse ajuste contratual.

Como exemplo, temos uma decisão proferida em dezembro de 2018 pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, nos autos do Processo 0010454-06.2018.5.03.0097, em que se anulou o contrato de trabalho intermitente firmado entre as partes em questão. Vejamos abaixo trecho do voto do desembargador relator:

“(…) Diante de tal redação, entende-se o contrato de trabalho intermitente como sendo uma contratação excepcional, em atividade empresarial descontínua. Assim sendo, essa modalidade de contrato, por ser atípica e peculiar, assegura aos trabalhadores patamares mínimos de trabalho e remuneração, devendo então ser utilizada somente para situações específicas. *In casu*, analisando o contrato de trabalho de Id. d140d84, verificou-se que o reclamante foi contratado pela reclamada Magazine Luiza em 21/11/2017 para o cargo de assistente de loja, em atividades típicas, permanentes e contínuas da empresa, quais sejam, recepcionar o cliente na loja, conferir produtos e fazer pacotes, efetuar procedimentos de entrega de produtos adquiridos pelo site, contar, conferir e zelar pelo estoque de produtos da loja, entre outras. (...)”

Verifica-se, portanto, que o TRT de Minas Gerais decidiu por anular o contrato de trabalho intermitente por entender que as atividades desenvolvidas pelo trabalhador eram “típicas, permanentes e contínuas da empresa”.

Ao que tudo indica, aparenta ter sido o primeiro julgamento no país no âmbito da segunda instância que se decidiu pela anulação de um contrato de trabalho intermitente. Apesar disso, a decisão citada não é vinculante, ou seja, vale apenas para as partes do processo em questão.

Diante disso, conclui-se que o fenômeno do trabalho intermitente ainda é instituto novo em nosso ordenamento jurídico e que vai amadurecer paulatinamente, na medida em que tais contratos forem sendo questionados perante a Justiça do Trabalho, e isso se a corte suprema não decidir antes pela inconstitucionalidade do trabalho intermitente quando do julgamento das ações declaratórias de inconstitucionalidade acima referidas. (FERREIRA, 2019).

Em relação ao processo citado acima, em que o TRT da 3ª Região de Minas Gerais, anulou o contrato de trabalho intermitente da Reclamada Magazine Luiza, no dia 07 de agosto de 2019, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), tornou válido o referido contrato de trabalho, dentre outras fundamentações e justificativas que:

“a introdução de regramento para o trabalho intermitente em nosso ordenamento jurídico deveu-se à necessidade de se conferir direitos básicos a uma infinidade de trabalhadores que se encontravam na informalidade (quase 50% da força de trabalho do país), vivendo de "bicos", sem carteira assinada e sem garantia de direitos trabalhistas fundamentais. Trata-se de uma das novas modalidades contratuais existentes no mundo, flexibilizando a forma de contratação e remuneração, de modo a combater o desemprego. Não gera precarização, mas segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, com regras claras, que estimulam a criação de novos postos de trabalho”.

**Processo:RR - 10454-06.2018.5.03.0097**

**I) AGRAVO DE INSTRUMENTO - RITO SUMARÍSSIMO - TRABALHO INTERMITENTE - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA - VIOLAÇÃO DO ART. 5º, II, DA CF.**

Tratando-se de matéria nova a relativa ao trabalho intermitente, reconhece-se a transcendência jurídica do recurso de revista, e constatando-se a recusa do Regional na aplicação da nova Lei 13.467/17 à modalidade intermitente de contratação, a hipótese é de reconhecimento de violação do art. 5º, II, da CF, em processo submetido ao rito sumaríssimo.

**Agravo de instrumento provido.**

**II) RECURSO DE REVISTA - RITO SUMARÍSSIMO - TRABALHO INTERMITENTE - MATÉRIA NOVA - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA - VIOLAÇÃO DO ART. 5º, II, DA CF - DESRESPEITO PATENTE À LEI 13.467/17, QUE INTRODUZIU OS ARTS. 443, § 3º, E 452-A NA CLT.**

1. Constitui matéria nova no âmbito deste Tribunal, a ensejar o conhecimento de recurso de revista com base em sua transcendência jurídica (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), aquela concernente ao regramento do trabalho intermitente, introduzido em nosso ordenamento jurídico pela Lei 13.467/17.
2. Discutida a matéria em recurso oriundo de processo submetido ao rito sumaríssimo, apenas por violação direta de dispositivo constitucional se pode conhecer do apelo, nos termos do § 9º do art. 896 da CLT.
3. É pacífica a jurisprudência do TST no sentido de que, excepcionalmente, pode-se conhecer de recurso de revista em rito sumaríssimo por violação ao princípio da legalidade insculpido no art. 5º, II, da CF, como forma de controle jurisdicional das decisões dos TRTs que deixarem flagrantemente de aplicar dispositivo legal que rege a matéria em debate (Precedentes de todas as Turmas, em variadas questões).
4. In casu, o 3º Regional reformou a sentença, que havia julgado improcedente a reclamatória, por entender que o trabalho intermitente "deve ser feito somente em caráter excepcional, ante a precarização dos direitos do trabalhador, e para atender demanda intermitente em pequenas empresas" e que "não é cabível ainda a utilização de contrato intermitente para atender posto de trabalho efetivo dentro da empresa".
5. Pelo prisma da doutrina pátria, excessos exegéticos assomam tanto nas fileiras dos que pretendem restringir o âmbito de aplicação da nova modalidade contratual, como nas dos que defendem sua generalização e maior flexibilidade, indo mais além do que a própria lei prevê.
6. Numa hermenêutica estrita, levando em conta a literalidade dos arts. 443, § 3º, e 452-A da CLT, que introduziram a normatização do trabalho intermitente no Brasil, tem-se como "intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria" (§ 3º). Ou seja, não se limita a determinadas atividades ou empresas, nem a casos excepcionais. Ademais, fala-se em valor horário do salário mínimo ou daquele pago a empregados contratados sob modalidade distinta de contratação (CLT, art. 452-A).
7. Contrastando a decisão regional com os comandos legais supracitados, não poderia ser mais patente o desrespeito ao princípio da legalidade. O 3º Regional, refratário, como se percebe, à reforma trabalhista, cria mais parâmetros e limitações do que aqueles impostos pelo

legislador ao trabalho intermitente, malferindo o princípio da legalidade, erigido pelo art. 5º, II, da CF como baluarte da segurança jurídica.

8. Ora, a introdução de regramento para o trabalho intermitente em nosso ordenamento jurídico deveu-se à necessidade de se conferir direitos básicos a uma infinidade de trabalhadores que se encontravam na informalidade (quase 50% da força de trabalho do país), vivendo de "bicos", sem carteira assinada e sem garantia de direitos trabalhistas fundamentais. Trata-se de uma das novas modalidades contratuais existentes no mundo, flexibilizando a forma de contratação e remuneração, de modo a combater o desemprego. Não gera precarização, mas segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, com regras claras, que estimulam a criação de novos postos de trabalho.

9. Nesses termos, é de se acolher o apelo patronal, para restabelecer a sentença de improcedência da reclamação trabalhista.

**Recurso de revista conhecido e provido.**

Conforme Vieira, dentre as desvantagens do contrato de trabalho intermitente, destaca-se o seu caráter de intermitência. O fato de a legislação delegar ao empregador a possibilidade de escolher os períodos nos quais há demanda acaba gerando uma incerteza para o empregado, uma vez que não há previsão de quando este será convocado para o trabalho, prejudicando, assim, o seu planejamento econômico a longo prazo.

Percebe-se assim que a flexibilização das relações de trabalho acaba, na maioria das vezes, prejudicando a situação do empregado e suprimindo direitos que, até então, eram garantidos pela legislação. Com a Reforma Trabalhista e o surgimento do contrato de trabalho intermitente, tal precarização vem se acentuando, sendo perceptível que a proteção ao trabalhador está sendo substituída em prol de interesses do mercado brasileiro. (VIEIRA, 2018, Os desafios do trabalho intermitente à luz da reforma trabalhista).

Segundo, Guimarães e Mota, a partir da regulamentação do contrato de trabalho intermitente e a consequente mitigação do “tempo à disposição”, restou configurada uma transferência do risco empresarial, haja vista que o empregador passa a partilhar com seu empregado os riscos. A presente situação viola o Princípio da Alteridade, que garante que os riscos da atividade econômica exercida pelo empregador devem ser suportados por esse, e não, por seus, empregados, uma vez que os rendimentos auferidos com a atividade econômica também serão colhidos pelo primeiro. Assim, a responsabilidade por possíveis prejuízos cabe ao elo mais forte da relação, o empregador, que deve arcar com os riscos, por conta dessa condição.

Essa modalidade é prejudicial ao trabalhador, que fará jus apenas as horas efetivamente trabalhadas, podendo vir a receber menos que um salário mínimo, Essa situação

provoca uma enorme insegurança remuneratória ao trabalhador, que em alguns meses poderá não receber valor algum.

Outro aspecto que em especial deve ser observado no que diz respeito à necessidade do trabalhador intermitente em ter uma gama de empregadores para que este possa ter garantida o seu sustento diário. Mesmo que o legislador outorgue o “salário mínimo hora”, não é assegurado que este empregado receberá um valor que lhe garanta uma subsistência, fora a tamanha aflição de ter que se aguardar e ser convocado pelo empregador para que, após o chamado, ele venha oferecer sua força de trabalho.

O trabalho intermitente é prejudicial aos trabalhadores, pois traz insegurança financeira ao empregado, que não tem conhecimento da quantidade de dias que trabalhará durante o mês, nem mesmo de sua remuneração mensal. Em meses de baixa demanda de serviços, a quantidade de horas ou dias trabalhados no mês será menor e o trabalhador receberá remuneração menor, o que pode prejudicar sua subsistência e a de sua família. (CORREIA e MIESSA, 2018).

Segundo Cassar, a imprevisibilidade é algo nefasto tanto para o patrão como para o empregado. De acordo com os artigos 2º e 3º da CLT, é o empregador quem corre os riscos da atividade empresarial. Os dois artigos (art. 443 e art. 452-A) pretendem repassar ao trabalhador os riscos inerentes ao empreendimento, o que não é possível nas relações de emprego. Frise-se que o parágrafo 3º do artigo 452-A determina pagamento de multa pelo não comparecimento no dia de trabalho equivalente a 50% da remuneração do período, criando uma excessiva punição ao trabalhador, que fica à disposição do chamado do patrão. (CASSAR, Vólia Bomfim, 2017, Reforma Trabalhista-Comentários ao substitutivo do Projeto de Lei 6787/16).

De acordo com Delgado e Delgado, a precarização instigada por esse novo instituto é tão evidente que o pagamento das verbas é realizado no próprio dia da prestação de serviços.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando que neste trabalho apresentamos o contrato de trabalho intermitente, como sendo uma nova modalidade de contrato de trabalho, instituído pela Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, que alterou as Consolidações das Leis do Trabalho (CLT), que teve como finalidade de adequar a legislação as novas realidades de relação de trabalho e segundo o legislador foi criado pela reforma trabalhista com o objetivo de aumentar o número de empregos formais no Brasil, buscando acabar com os chamados “bicos” que os trabalhadores brasileiros costumavam fazer em alguns estabelecimentos que não tinham a necessidade de contratar empregados em tempo integral, em decorrência da atividade empresarial desenvolvida.

A modalidade do contrato de trabalho intermitente possui algumas particularidades que devem ser cumpridas, onde uma das características que configura esse tipo de contratação é a descontinuidade na jornada de trabalho, seja em horas, semanas ou meses. Os empregadores e empregados devem cumprir exigências explícitas na lei e observar que foram alteradas para este tipo de trabalho as formas de pagamento da remuneração do salário, das férias e da rescisão contratual, e que não foram benéficas ao empregado, pois não tem garantia salarial, o salário é incerto porque depende da quantidade de horas que a empresa convocará o empregado para trabalhar, gerando uma insegurança financeira ao trabalhador, na concessão das férias não receberá o montante garantido por lei, pois estes valores já terão sido pagos de formas proporcionais de acordo com os serviços prestados durante o período da concessão das férias, e como prejuízo maior a rescisão contratual que o empregado terá os direitos garantidos por lei reduzidos, como é o caso do aviso prévio e da multa rescisória, ou até mesmo não receberá valor algum como é o caso da rescisão indireta.

A Reforma Trabalhista, como ficou conhecida a Lei 13.467/2017, por ser uma alteração recente na legislação trabalhista brasileira, ainda gera muitas dúvidas sobre esse assunto, embora no início tenha tido uma baixa adesão por parte dos empregadores, atualmente os números de contratações com essa modalidade de contrato vem aumentando consideravelmente.

Dessa forma, se faz necessário que a legislação brasileira se posicione em relação há alguns pontos que deixam lacunas no tocante a esse tipo de contratação e violam os princípios fundamentais garantidos por lei, uma vez que de acordo com declarações e jurisprudência

apresentadas por autoridades competentes da área trabalhista, este contrato já está sendo aceito e validado, entretanto ainda possuem dúvidas e situações no caso concreto, que precisam ser observadas e adequadas à constituição Federal de 1988, pois como foi apresentado existem no Supremo Tribunal Federal (STF), cinco Ações Diretas de Inconstitucionalidades (ADIs), aguardando julgamento sobre o assunto, tendo como fundamentação constitucional a violação de princípios fundamentais, direitos sociais e trabalhistas assegurados por lei, como a garantia do salário mínimo mensal a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho entre outros direitos trabalhistas.

Sendo assim, conclui-se que o contrato de trabalho intermitente, necessita de algumas alterações em sua legislação, tais como um valor estipulado referente a remuneração mensal desde o início da contratação, para que atenda de forma igualitária em relação aos outros tipos de contratações já existentes, pois uma das finalidades de se ter um vínculo empregatício é ter a garantia de remuneração e dessa forma evitar a precarização do trabalho. Faz-se necessário, que não vise apenas a segurança jurídica para empregadores e empregados e busquem atender as necessidades empresariais, mas, proporcionem ao trabalhador condições de trabalho dignas, com remunerações capazes de atender as suas necessidades básicas vitais e às da sua família, como assim está previsto na Constituição Federal de 1988.

## REFERÊNCIAS

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. Manual da Reforma Trabalhista. 1ª ed. Bahia: Editora Jus Podivm, 2018

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves; A reforma trabalhista no Brasil. Lei 13.467/2017 o que mudou? 2ª ed. revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Editora LTr, 2018.

GIL, Antônio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GUIMARÃES, Raquel Ribeiro Oliveira; MOTA, Karine Alves Gonçalves. O contrato de trabalho intermitente e a afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana. Boletim Jurídico, Uberaba/MG, a. 13, nº 1618. Disponível em: < <https://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/artigo/4956/o-contrato-trabalho-intermitente-afronta-ao-principio-dignidade-pessoa-humana> > Acesso em: 5 set. 2019.

PRETTI, Gleibe; Comentários à lei sobre a reforma trabalhista: o que mudou na CLT e nas relações de trabalho. São Paulo: Editora LTr, 2017.

VIEIRA, Renan Leite. Os desafios do trabalho intermitente à luz da reforma trabalhista. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 23, n. 5617, 17 nov. 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/70232>. Acesso em: 6 set. 2019.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 Disponível em < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm) > Acessado em 09/07/2019

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT Disponível em < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm) > Acessado em 09/07/2019

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 Disponível em < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm) > Acessado em 09/07/2019

\_\_\_\_\_. Portaria Ministerial < Disponível em [http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P349\\_18.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P349_18.html) > Acessado em 28/08/2019.

\_\_\_\_\_. Modelo de Contrato de trabalho Intermitente Disponível em < <https://blog.tio.digital/contrato-de-trabalho-intermitente/> > Acessado em 29/08/2019.

\_\_\_\_\_. Rescisão Contrato no Trabalho Intermitente Disponível em < <https://blog.tio.digital/rescisao-no-trabalho-intermitente/> > Acessado em 29/08/2019.

\_\_\_\_\_. Manual do FGTS Disponível em < [http://www.caixa.gov.br/Downloads/fgts-manuais-e-cartilhas-operacionais/FGTS\\_Manual\\_Orientacoes\\_Recolhimentos\\_v\\_8.pdf](http://www.caixa.gov.br/Downloads/fgts-manuais-e-cartilhas-operacionais/FGTS_Manual_Orientacoes_Recolhimentos_v_8.pdf) > Acessado em 02/09/2019.

\_\_\_\_\_. Medida Provisória 808/2017 Disponível em < <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/Contrato-intermitente-fim-vigencia-mp-808-2017.htm> > Acessado em 26/08/2019.



\_\_\_\_\_. Orientação Jurisprudencial nº 358 da SDI-I do TST Disponível em < [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_sl\\_341.htm](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_sl_341.htm) > Acessado em 04/09/2019.

Trabalho científico sobre a reforma trabalhista: Comentários ao substitutivo do projeto de lei 6787/16 Disponível em < <http://revistaelectronica.oabrij.org.br/wp-content/uploads/2017/05/V%C3%B3lia-Bomfim-Cassar.pdf>; > Acessado em 05/09/2019.

\_\_\_\_\_. Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI Disponível em < <http://portal.stf.jus.br/> > Acessado em 04/09/2019.

\_\_\_\_\_. Lei da Ação Direta de Inconstitucionalidade - lei 9868/99 Disponível em < <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/11265397/artigo-12-da-lei-n-9868-de-10-de-novembro-de-1999> > Acessado em 06/09/2019.

FERREIRA, Vinícius Sousa Disponível em < <https://www.conjur.com.br/2019-mar-02/vinicius-ferreira-trabalho-intermittente-reforma-trabalhista> > Acessado em 05/09/2019

ALVARENGA, Darlan Disponível em < <https://g1.globo.com/economia/noticia/trabalho-intermittente-tem-baixa-adesao-e-comercio-como-maior-empregador.ghtml> > Acessado em 05/09/2019.

Informações sobre a caged Disponível em < <http://trabalho.gov.br/noticias/7204-com-saldo-de-43-820-vagas-brasil-tem-quarto-mes-positivo-seguido-no-caged> > Acessado em 05/09/2019.

MELLO, Caio Vieira de. Encerramento do Congresso de Direito do Trabalho – Um Ano da Reforma Trabalhista: a Prevalência da Realidade sobre o Discurso Disponível em < <http://trabalho.gov.br/noticias/6712-congresso-debate-um-ano-da-modernizacao-trabalhista> > Acessado em 05/09/2019.

\_\_\_\_\_. Modernização Trabalhista completa um ano Disponível em < <http://trabalho.gov.br/noticias/6711-modernizacao-da-legislacao-trabalhista-completa-um-ano> > Acessado em 05/09/2019.

\_\_\_\_\_. Validação do TST em relação ao processo da Rede Magazine Luiza Disponível em < <http://www.tst.jus.br/> > Acessado em 07/09/2019.

## ANEXOS

### **PORTARIA Nº 349, DE 23 DE MAIO DE 2018**

Publicada no DOU de 24/05/2018.

*Estabelece regras voltadas à execução da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho.*

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO, no uso das suas atribuições legais e tendo em vista o disposto no art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição Federal, resolve:

Art. 2º O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social, ainda que previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterà:

I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;

II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, nem inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; e

III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração.

§ 1º O empregado, mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até três períodos, nos termos dos §§ 1º e 3º do art. 134 da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 2º Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas a que se referem o § 6º do Art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho não poderá ser estipulado por período superior a um mês, devendo ser pagas até o quinto dia útil do mês seguinte ao trabalhado, de acordo com o previsto no § 1º do art. 459 da CLT.

§ 3º Dadas as características especiais do contrato de trabalho intermitente, não constitui descumprimento do inciso II do *caput* ou discriminação salarial pagar ao trabalhador

intermitente remuneração horária ou diária superior à paga aos demais trabalhadores da empresa contratados a prazo indeterminado.

§ 4º Constatada a prestação dos serviços pelo empregado, estarão satisfeitos os prazos previstos nos §§ 1º e 2º do Art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 3º É facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente:

I - locais de prestação de serviços;

II - turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços; e

III - formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços.

Art. 4º Para fins do disposto no § 3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do § 1º do art. 452-A da referida lei.

§ 1º Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.

§ 2º No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade.

Art. 5º As verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente.

Parágrafo único. No cálculo da média a que se refere o *caput*, serão considerados apenas os meses durante os quais o empregado tenha recebido parcelas remuneratórias no intervalo dos últimos doze meses ou o período de vigência do contrato de trabalho intermitente, se este for

inferior.

Art. 6º No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

Art. 7º As empresas anotarão na Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses.

Art. 8º A comissão de representantes dos empregados a que se refere o Título IV-A da Consolidação das Leis do Trabalho não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, hipótese em que será obrigatória a participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho, nos termos do incisos III e VI do *caput* do art. 8º da Constituição Federal.

Art. 9º Esta portaria entra em vigor na data da sua publicação.

HELTON YOMURA

## MODELO DE CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Por este instrumento particular, que entre si fazem a empresa (nome), pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob o nº (informar), com sede à (endereço), doravante denominada EMPREGADORA, e de outro lado (nome), (nacionalidade), (estado civil), (profissão), inscrito(a) no CPF sob o nº (informar), no RG nº (informar) e portador da CTPS nº (informar), Série (informar), residente e domiciliado(a) à (endereço), daqui em diante denominado(a) EMPREGADO(a), fica justo e acordado o contrato de trabalho intermitente nos termos seguintes.

1. O(a) EMPREGADO(a) é contratado(a) na modalidade de trabalho intermitente, conforme artigo 443 e seu parágrafo 3º, e artigo 452-A e seus parágrafos, da CLT.
2. O(a) EMPREGADO(a) exercerá a função de (informar) com todas as atribuições que lhe são peculiares, bem como as que vierem a ser designadas através de instruções da EMPREGADORA.
3. O(a) EMPREGADO(a) receberá o salário de R\$ \_\_\_\_\_ (valor por extenso) por hora trabalhada.
4. A EMPREGADORA convocará o(a) EMPREGADO(a) por meio de comunicação eficaz, informando a jornada solicitada, com antecedência de pelo menos três dias. Recebida a comunicação o(a) EMPREGADO(a) terá um dia útil para comunicar a aceitação ou não da proposta, sendo que seu silêncio representará a recusa.
5. Aceita a proposta, a parte que, sem justo motivo, descumprir o ajustado, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.
6. O período de inatividade não será considerado tempo à disposição da EMPREGADORA, podendo o(a) EMPREGADO(a) prestar serviços a outros contratantes.

E, por estarem de pleno acordo, assinam ambas as partes este contrato, em duas vias de igual teor na presença das testemunhas abaixo relacionadas.

(município) - (UF), (dia) de (mês) de (ano)

(assinatura)

(nome do representante da empresa)

(cargo)

(nome da empresa)

(assinatura)

(nome do(a) empregado(a))

(assinatura)

(nome da testemunha) - Testemunha

CPF n° (informar)

(assinatura)

(nome da testemunha) - Testemunha

CPF n° (informar)

**MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017**

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterá: (Revogado).

I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes; (Revogado)

II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12; e (Revogado)

III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração. (Revogado)

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de vinte e quatro horas para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa. (Revogado)

§ 6º Na data acordada para o pagamento, observado o disposto no § 11, o empregado receberá, de imediato, as seguintes parcelas: (Revogado)

§ 10. O empregado, mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até três períodos, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 134. (Revogado)

§ 11. Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas a que se referem o § 6º não poderá ser estipulado por período superior a um mês, contado a partir do primeiro dia do período de prestação de serviço. (Revogado)

§ 12. O valor previsto no inciso II do **caput** não será inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função. (Revogado)

§ 13. Para os fins do disposto neste artigo, o auxílio-doença será devido ao segurado da Previdência Social a partir da data do início da incapacidade, vedada a aplicação do disposto § 3º do art. 60 da Lei nº 8.213, de 1991. (Revogado)

§ 14. O salário maternidade será pago diretamente pela Previdência Social, nos termos do disposto no § 3º do art. 72 da Lei nº 8.213, de 1991. (Revogado)

§ 15. Constatada a prestação dos serviços pelo empregado, estarão satisfeitos os prazos previstos nos § 1º e § 2º." (NR) (Revogado)

Art. 452-B. É facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente: (Revogado)

I - locais de prestação de serviços; (Revogado)

II - turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços; (Revogado)

III - formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços; (Revogado)

IV - formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados nos termos dos § 1º e § 2º do art. 452-A." (NR) (Revogado)

Art. 452-C. Para fins do disposto no § 3º do art. 443, considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do § 1º do art. 452- A. (Revogado)

§ 1º Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho. (Revogado)

§ 2º No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade. (NR) (Revogado)

Art. 452-D. Decorrido o prazo de um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente. (NR) (Revogado)

Art. 452-E. Ressalvadas as hipóteses a que se referem os art. 482 e art. 483, na hipótese de extinção do contrato de trabalho intermitente serão devidas as seguintes verbas rescisórias: (Revogado)

I - pela metade: (Revogado)

a) o aviso prévio indenizado, calculado conforme o art. 452- F; e (Revogado)

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990; e (Revogado)



II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas. (Revogado)

§ 1º A extinção de contrato de trabalho intermitente permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 1990, limitada a até oitenta por cento do valor dos depósitos. (Revogado)

§ 2º A extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro Desemprego." (NR) (Revogado)

Art. 452-F. As verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente. (Revogado)

§ 1º No cálculo da média a que se refere o **caput**, serão considerados apenas os meses durante os quais o empregado tenha recebido parcelas remuneratórias no intervalo dos últimos doze meses ou o período de vigência do contrato de trabalho intermitente, se este for inferior. (Revogado)

§ 2º O aviso prévio será necessariamente indenizado, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 487." (NR) (Revogado)

Art. 452-G. Até 31 de dezembro de 2020, o empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado." (NR) (Revogado)

Art. 452-H. No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações, observado o disposto no art. 911-A." (NR) (Revogado)